

Allegato 4

**PIANO TRIENNALE
DELLE AZIONI POSITIVE 2025 – 2027**

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2025-2027

PREMESSA

L'art. 48 del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" prevede che le Pubbliche Amministrazioni adottino un Piano di Azioni Positive, ovvero un documento programmatico di durata triennale volto ad assicurare, in particolare, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra le persone senza distinzione di genere.

Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Nel concreto il Piano prevede che all'interno dell'organizzazione si realizzino una serie di azioni che esplichino chiaramente gli obiettivi, i tempi, i risultati attesi e le risorse disponibili per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di disparità di condizioni fra persone di genere diverso che lavorano all'interno di un ente.

In particolare, le risorse finanziarie per la realizzazione del Progetto n. 1, azioni 1, 2 e 3 e del Progetto n. 2, azioni 1, 3 e 4, trovano copertura economica nella disponibilità di Bilancio, mediante accantonamento dello 0,004 per cento della spesa corrente prevista nel Bilancio di Previsione di ciascun anno.

Le risorse finanziarie per la realizzazione dell'azione n. 2 del Progetto 2 trovano copertura economica nei pertinenti capitoli afferenti alla spesa del personale presenti nel Bilancio di Previsione di ciascun anno.

L'articolo 42 del citato D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, definisce come "azioni positive" tutte quelle "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Il "*Piano di Azioni Positive*" rappresenta, pertanto, un'opportunità fondamentale per poter attuare negli Enti Locali le politiche di genere di pari opportunità e di tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e si configura come uno strumento imprescindibile nell'ambito del più generale processo di riforma della P.A. diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, attraverso la valorizzazione delle risorse umane che vi operano.

La Provincia di Padova, in adempimento delle predette previsioni normative ed in coerenza con quanto fatto nei precedenti piani, intende quindi perseguire anche nel triennio 2025-2027 gli obiettivi generali di promozione della cultura di genere, di raggiungimento – per quanto possibile con le risorse disponibili – dell'uguaglianza sostanziale tra le persone senza distinzione di genere e di diffusione del benessere organizzativo.

A tal fine, il Piano si compone di due progetti a loro volta suddivisi in specifiche azioni:

- **PROGETTO N. 1 INFORMAZIONE, FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE**
 - **Azione 1:** Informazione (azione di sistema)
 - **Azione 2:** Formazione (azione specifica)
 - **Azione 3:** Sensibilizzazione (azione specifica)

- **PROGETTO N. 2: STRUMENTI DI CONCILIAZIONE VITA PRIVATA / VITA LAVORATIVA (WORK LIFE BALANCE) E FLESSIBILITÀ LAVORATIVA**
 - **Azione 1:** Progetto di assistenza all'infanzia
 - **Azione 2:** Il lavoro da remoto
 - **Azione 3:** Lavoro agile
 - **Azione 4:** Benessere psico-fisico

PROGETTO N. 1:

INFORMAZIONE, FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

Informazione. Partendo dalla constatazione che un'adeguata conoscenza ed informazione rappresenta il punto di partenza per migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei/delle dipendenti provinciali, si ritiene di dover continuare il percorso già intrapreso e che ha fin qui visto la realizzazione di uno spazio intranet dedicato al CUG, nel quale vengono fornite le informazioni sul Comitato (componenti, etc.), sulla sua attività (verbali delle sedute, relazioni, comunicazioni, etc.) e sulle iniziative promosse e realizzate. Il potenziamento di tale canale informativo dovrà essere garantito da un lato attraverso il costante e puntuale aggiornamento delle notizie pubblicate, dall'altro fornendo ad esse maggiore visibilità (ad es. con lanci delle notizie di maggior rilievo nella *home* e non solo nella sezione dedicata; quest'ultima infatti, essendo particolarmente annidata, risulta sconosciuta a molti dipendenti).

Formazione. Dovrà essere garantita la formazione dei componenti il Comitato Unico di Garanzia nelle materie di competenza sia attraverso la frequenza di corsi specifici (anche in modalità *online*) sia attraverso la partecipazione ad iniziative, incontri e manifestazioni in materia di pari opportunità, contrasto del *mobbing*, della discriminazione sui luoghi di lavoro ed in generale a tutte le materie di competenza del Comitato.

È inoltre auspicabile che tali momenti formativi coinvolgano il maggior numero possibile di dipendenti, ad es. attraverso l'organizzazione di incontri aperti a tutto il personale e la diffusione e messa a disposizione dei materiali prodotti dal CUG o più in generale dei materiali (ad es. *slide*, video *online*, etc.) in possesso del Comitato.

Sensibilizzazione. Dovranno essere intraprese nel corso del triennio iniziative che, attraverso la sensibilizzazione delle / dei dipendenti, favoriscano il cambiamento culturale dell'organizzazione, diffondendo in tal modo la piena partecipazione di tutte le persone all'interno degli ambiti lavorativi, in particolare contrastando le discriminazioni di genere e promuovendo l'effettiva uguaglianza di genere.

AZIONE N. 1: Informazione (Azione di sistema)

ANALISI DEI PROBLEMI E DEI BISOGNI: L'impegno rinnovato, riguarda l'aggiornamento costante dello spazio Intranet dedicato al Comitato Unico di Garanzia, onde garantire ai/alle dipendenti un'adeguata informazione sull'operato, le iniziative ed i materiali dello stesso.

OBIETTIVI GENERALI: Rafforzare l'attività del CUG all'interno dell'Ente ed incrementare la visibilità dello stesso, al fine di promuovere il Piano delle Azioni positive quale strumento strategico di pianificazione dell'Amministrazione provinciale.

FINALITÀ E STRATEGIE: Tenere costantemente aggiornate le notizie presenti nell'apposito spazio dedicato, relative alla composizione e alle attività del CUG, portando queste ultime prontamente a conoscenza del personale dipendente, anche mediante

l'inserimento delle *news* nella *home* della *intranet*. Costante aggiornamento dello spazio *internet* ed *intranet* allo scopo di pubblicizzare le iniziative strategiche per l'attuazione delle politiche delle pari opportunità.

RISULTATI ATTESI: Puntuale e completa informazione dei/delle dipendenti sul ruolo ed i compiti del CUG. Nascita di azioni di rete.

SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI: CUG, Servizio Sistemi Informativi, Consigliera Provinciale di Parità, Consigliere con delega in materia di pari opportunità, Settore Risorse Umane, altri Enti/Istituzioni/Associazioni.

TEMPI E FASI DI ATTUAZIONE: 2025, 2026 e 2027.

RISORSE UMANE DA IMPIEGARE: Componenti del Comitato Unico di Garanzia, n. 1 dipendente del Settore Risorse Umane, n. 1 dipendente del Servizio Sistemi informativi.

FONTI FINANZIARIE: Risorse interne dell'Ente.

AZIONE N. 2: Formazione (Azione specifica)

ANALISI DEI PROBLEMI E DEI BISOGNI: Necessità di interventi formativi specifici volti ad approfondire il ruolo del Comitato Unico di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche, gli istituti di conciliazione vita/lavoro e la tematica del benessere organizzativo.

OBIETTIVI GENERALI: Promozione e sviluppo della cultura della differenza di genere e delle pari opportunità, anche attraverso la diffusione di un linguaggio inclusivo di genere; proporre e monitorare l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, nella formazione professionale, nella progressione di carriera e nel benessere lavorativo.

FINALITÀ E STRATEGIE:

Verifica attuazione del Piano triennale della formazione dell'Ente e monitoraggio delle fasi di attuazione degli interventi formativi.

Realizzazione corsi di formazione, rivolti specificamente ai componenti del CUG, al personale del Settore risorse umane ed ai/alle dipendenti che ricoprono posizioni apicali.

Realizzazione corsi di formazione/seminari sulla recente normativa in materia di misure per promuovere le pari opportunità, il benessere organizzativo e per rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche.

Realizzazione corsi di formazione rivolti ai/alle dipendenti per un corretto utilizzo del genere nel linguaggio amministrativo.

Attivazione di corsi in modalità "remota" (*e-learning*) accessibili anche agli ipovedenti, non vedenti e audiolesi.

Realizzazione e/o partecipazione a convegni/iniziativa formative sui temi di competenza, anche in collaborazione con altre istituzioni (a livello locale e nazionale), con il coinvolgimento del personale interno all'Ente e di/delle dipendenti di altri enti.

Promuovere la partecipazione a corsi di formazione, aggiornamento, specializzazione del personale che rientri al lavoro dopo un prolungato periodo di assenza per maternità, aspettative, malattie, o altre esigenze di carattere personale, allo scopo di facilitare il reinserimento nel settore di lavoro.

RISULTATI ATTESI: Favorire la formazione del personale dipendente al fine di migliorare la gestione delle risorse umane, promuovendo le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare e professionali ed aumentando la consapevolezza su tematiche quali le azioni

positive di genere, il linguaggio di genere ed il benessere organizzativo, al fine di una maggiore condivisione e partecipazione alle azioni del CUG e dell'Amministrazione Provinciale.

SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI: Componenti del CUG, Consigliera Provinciale di Parità, dipendenti a tempo indeterminato dell'Ente, Settore Risorse Umane, Servizio Programmazione finanziaria e bilancio e altri soggetti esterni.

TEMPI E FASI DI ATTUAZIONE: 2025, 2026 e 2027.

RISORSE UMANE DA IMPIEGARE: n. 2 dipendenti del Settore Risorse Umane e componenti del CUG.

FONTI FINANZIARIE: Risorse dell'Ente, eventuali finanziamenti esterni.

AZIONE N. 3: Sensibilizzazione (Azione specifica)

ANALISI DEI PROBLEMI E DEI BISOGNI: Dovranno essere intraprese nel corso del triennio iniziative che, attraverso la sensibilizzazione delle/dei dipendenti, favoriscano il cambiamento culturale dell'organizzazione in un'ottica di maggior inclusività, contrastando le discriminazioni di genere e promuovendo l'effettiva uguaglianza di genere.

OBIETTIVI GENERALI: Sensibilizzare il personale al fine di favorire il cambiamento culturale all'interno dell'organizzazione provinciale, migliorando il benessere e la soddisfazione lavorativa.

FINALITÀ E STRATEGIE:

Organizzazione di percorsi, iniziative, etc. e diffusione di materiali volti a sensibilizzare i / le dipendenti circa le materie di competenza del CUG. In particolare si propone la realizzazione di un percorso che, nell'arco del triennio, ospiti mostre e/o iniziative culturali le cui finalità ed i cui obiettivi risultino coerenti con quelle del Comitato, portando ad una riflessione su specifiche tematiche (ad es. il ruolo delle donne nella scienza, nelle arti, in politica, nello sport, etc.). Ultimo *step* potrebbe essere l'organizzazione, al di fuori dell'orario di lavoro, di giornate presso gli spazi culturali di proprietà provinciale (Villa Beatrice, Castello di San Martino della Vanezza, etc.) nel corso delle quali i/le dipendenti possano conoscere, in un contesto extra lavorativo, quelli che altrimenti risultano essere solo dei "colleghi", potendone così apprezzare le qualità, le abilità, le diversità.

RISULTATI ATTESI: Contribuire al cambiamento culturale all'interno dell'organizzazione provinciale, migliorando il benessere e la soddisfazione lavorativa delle/dei dipendenti ed in ultima analisi producendo ricadute positive sulla qualità della vita ed indirettamente sulle performance lavorative.

SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI: Componenti del CUG, Consigliera Provinciale di Parità, dipendenti a tempo indeterminato dell'Ente, Settore Risorse Umane, Settore Risorse Finanziarie e altri soggetti esterni.

TEMPI E FASI DI ATTUAZIONE: 2025, 2026 e 2027.

RISORSE UMANE DA IMPIEGARE: n. 1 dipendente del Settore Risorse Umane e componenti del CUG.

FONTI FINANZIARIE: Risorse dell'Ente, eventuali finanziamenti esterni.

PROGETTO N. 2:
STRUMENTI DI CONCILIAZIONE VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA
E MIGLIORAMENTO BENESSERE ORGANIZZATIVO

Il presente progetto intende:

- agevolare la conciliazione tra i tempi di lavoro e famiglia, offrendo un sostegno economico affinché figli dei/delle dipendenti a tempo indeterminato possano usufruire delle iniziative che si svolgono nel periodo estivo (es.: GREST, centri estivi, campi scout, ecc.);
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro la persona e temperando le esigenze dell'organizzazione con quelle delle lavoratrici e dei lavoratori;
- incentivare il ricorso a forme alternative di organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, ricercando una maggiore flessibilità, garantendo nel contempo economie in termini di minor tempi di percorrenza e meno costi per affrontare gli spostamenti casa – sede di lavoro;
- pervenire alla sensibilizzazione dell'Amministrazione in relazione all'opportunità di tutelare maggiormente le / i dipendenti che fruiscono di orario part-time per necessità legate alla conciliazione dei tempi di lavoro con la cura di familiari invalidi, portatori di handicap o altre situazioni di disagio, quand'anche non conviventi con i dipendenti medesimi;
- migliorare il benessere organizzativo e la salute delle/dei dipendenti prevenendo l'insorgere di patologie e stress lavoro-correlati, diffondendo corretti stili di vita alimentari e salutari.

AZIONE n. 1: Progetto di assistenza all'infanzia (Azione specifica)

ANALISI DEI PROBLEMI E DEI BISOGNI: I lavoratori a tempo indeterminato, con figli/figlie entro il 14° anno di età, che hanno la necessità di affidare costoro nel corso del periodo estivo e durante l'attività lavorativa, a strutture/centri adatti ad accoglierli. Tale azione è stata già proposta ed attuata dal 2009 e negli anni ha riscontrato un interesse crescente da parte del personale.

OBIETTIVI GENERALI: Prevedere un sostegno economico per il personale a tempo indeterminato che, durante il periodo estivo, deve affidarsi a centri ricreativi e similari per garantire la partecipazione a figli / figlie di età entro il 14° anno, dopo la fine della frequenza scolastica.

CRITERI DI EROGAZIONE: Si concede un contributo pari ad Euro 65,00 alla settimana per un massimo di tre settimane, per ciascun figlio / figlia di età dai 3 ai 14 anni compiuti in base ai criteri di seguito specificati. Il contributo verrà concesso alle/ai dipendenti della Provincia di Padova che ne fanno richiesta, entro i limiti dello stanziamento; nell'ipotesi in cui lo stanziamento previsto non consenta di fare fronte a tutte le richieste pervenute nella misura di cui al comma precedente, si ridurrà in proporzione l'entità del contributo, al fine di soddisfare tutte le richieste. L'erogazione del contributo avverrà a seguito di presentazione di domanda e giustificativi della spesa effettivamente sostenuta e documentata a consuntivo. Qualora le spese sostenute siano inferiori a € 65/settimana, verrà rimborsato un contributo pari alla spesa effettivamente sostenuta e documentata, secondo i criteri predeterminati. Non verranno prese in considerazione domande di contributo presentate oltre i termini fissati dall'ufficio competente e/o prive della documentazione richiesta. Non sono ammessi al contributo quei /quelle richiedenti che, per la frequenza dei/delle propri/e

figli/e ai centri in parola, hanno già ottenuto sussidi e/o contributi (ad es. il “Bonus centri estivi” erogato dall’INPS); a tal fine i/le dipendenti rilasciano apposita dichiarazione.

La disciplina relativa ai criteri di erogazione dei contributi, è la seguente:

- il limite massimo di reddito documentato nel modello ISEE del nucleo familiare (in corso di validità) è fissato a euro 30.000, cifra oltre la quale non si ha diritto ad alcun contributo;
- sono istituite le seguenti fasce di erogazione del contributo considerando l'ISEE:
 - I^ fascia** da € 0 a € 23.000 coefficiente 1,0 (ovvero 100% del contributo assegnabile);
 - II^ fascia** da € 23.001 a € 30.000 coefficiente 0,8 (ovvero 80% del contributo assegnabile);
 - III^ fascia** da € 30.001 coefficiente 0,0 (ovvero nessun contributo).

FINALITÀ E STRATEGIE: si provvederà al rimborso di parte dei costi sostenuti dalle famiglie dei/delle dipendenti per la partecipazione di figli e figlie ai centri ricreativi, sia pubblici che privati, sulla base della normativa vigente.

RISULTATI ATTESI: l’assegnazione di un contributo ai genitori richiedenti per la frequenza a centri ricreativi della prole di età compresa tra 3 e 14 anni. Ciò rappresenta un valido sostegno per i genitori nella cura dei propri figli/figlie, consentendo agli stessi di proseguire l’attività lavorativa durante l’estate ed affidandoli a strutture adeguate.

SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI: Settore Risorse Umane, Comitato Unico di Garanzia.

TEMPI E FASI DI ATTUAZIONE: 2025, 2026 e 2027.

RISORSE UMANE DA IMPIEGARE: Settore Risorse Umane, Comitato Unico di Garanzia.

FONTI FINANZIARIE: Risorse dell’Ente.

AZIONE N. 2: Il lavoro da remoto

ANALISI DEI PROBLEMI E DEI BISOGNI: Il lavoro da remoto è stato oggetto di sperimentazione presso la Provincia di Padova sin dal 2013 rivelandosi particolarmente efficace nel migliorare l’equilibrio tra vita lavorativa e vita familiare (work life balance). Il ricorso al lavoro da remoto ed il relativo Regolamento devono essere costantemente adeguati all’evolversi della normativa vigente; in particolare il C.C.N.L. 2019-2021 Comparto Funzioni Locali ha rappresentato uno spartiacque, sancendo esso la cessazione della fase sperimentale ed il passaggio appunto dal “telelavoro” al cd. “lavoro da remoto”. Sarà pertanto necessario da parte del Comitato monitorare la corretta applicazione di questo istituto, anche in relazione alle mutate condizioni di dotazione organica dell’Ente.

OBIETTIVI GENERALI: Monitoraggio la corretta applicazione del lavoro da remoto e del Regolamento.

FINALITÀ E STRATEGIE: Garantire la copertura minima prevista dalla normativa vigente in materia, vale a dire il 10% del totale del personale in servizio, nel limite delle domande presentate.

RISULTATI ATTESI: Attivazione, su base annuale, in linea e nel rispetto della normativa vigente.

SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI: CUG, Settore Risorse Umane, Servizio Sistemi Informativi, RSU provinciali e Organizzazioni Sindacali.

TEMPI E FASI DI ATTUAZIONE: 2025, 2026 e 2027.

RISORSE UMANE DA IMPIEGARE: Settore Risorse Umane, CUG, Servizio Sistemi Informativi.

FONTI FINANZIARIE: Risorse dell'Ente ed eventuali risorse di altri Enti.

AZIONE N. 3: Lavoro Agile

ANALISI DEI PROBLEMI E DEI BISOGNI: Emergono sempre più necessità di conciliazione dei tempi lavorativi con la vita familiare e questo conduce all'uso diffuso di modalità di trasporto personali, anche a causa delle inefficienze del trasporto pubblico con gravi ripercussioni sia in tema di inquinamento ambientale che di congestione del traffico.

OBIETTIVI GENERALI: Promuovere una maggiore cooperazione tra dipendente ed Ente favorendo nuove modalità di organizzazione flessibile del lavoro e un aumento della produttività individuale.

FINALITÀ E STRATEGIE: Promuovere l'applicazione del nuovo Regolamento sul Lavoro Agile e monitorarne la piena corretta applicazione.

RISULTATI ATTESI: Elaborazione di prassi applicative di detta forma di lavoro flessibile che consentano di ottimizzare le prestazioni lavorative e ridurre l'impatto sull'ambiente.

SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI: Comitato Unico di Garanzia, Settore Risorse Umane, RSU provinciali ed Organizzazioni Sindacali.

TEMPI E FASI DI ATTUAZIONE: 2025, 2026 e 2027.

RISORSE UMANE DA IMPIEGARE: Settore Risorse Umane, Comitato Unico di Garanzia.

FONTI FINANZIARIE: Risorse dell'Ente.

AZIONE N. 4: Benessere organizzativo e salute

ANALISI DEI PROBLEMI E DEI BISOGNI: Le mansioni quotidiane d'ufficio dei/delle dipendenti comportano sedentarietà costante: questa tipicità lavorativa necessita di interventi volti alla prevenzione di patologie posturali e l'insorgere di stress psico-fisici anche in relazione all'innalzamento dell'età media del personale in ruolo. La forte riduzione della dotazione organica delle Province seguita alle note riforme istituzionali, le difficoltà di ricambio generazione del personale, la transizione digitale e le nuove progettazioni conseguenti al PNRR e ai progetti POR FESR che comportano necessità di rinnovamento e notevole ampliamento delle attività lavorative, generando pertanto un aggravio dei carichi di lavoro che può ripercuotersi negativamente sulla qualità del benessere lavorativo, soprattutto quando l'ambiente lavorativo non dovesse essere in grado di soddisfare le aspirazioni del personale dipendente.

OBIETTIVI GENERALI: Diffusione del benessere organizzativo, inteso come la capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di soddisfazione fisica, psicologica e sociale. Tutelare il diritto ad un ambiente di lavoro sicuro e salutare. Monitorare e misurare il benessere psico-fisico delle/dei dipendenti attraverso somministrazione di apposito questionario.

FINALITÀ E STRATEGIE: Sottoscrizione di convenzioni per l'effettuazione di *screening* medici preventivi e l'attività psicofisica dei/delle dipendenti. In particolare si pensa ad iniziative che agevolino la partecipazione ad attività psico-fisiche e sportive, che incentivino il ricorso alla bicicletta per raggiungere il luogo di lavoro, che prevedano la messa a

disposizione tramite la rete intranet di materiali e tutorial relativi a pratiche di *mindfulness*, controllo dello stress, corsi posturali, etc.

Il benessere e la salute dei/delle dipendenti andranno favoriti anche promuovendo azioni specifiche di formazione e informazione volte alla diffusione di corretti stili di vita alimentari di cui i lavoratori potranno beneficiare sia nell'ambiente domestico sia in quello lavorativo.

La realizzazione di iniziative culturali, l'organizzazione di visite guidate, l'attivazione di convenzioni con cinema, librerie, teatri ed enti/associazioni culturali saranno altresì funzionali al raggiungimento del benessere, inteso nella sua accezione più ampia, dei /delle dipendenti.

RISULTATI ATTESI: Maggior rendimento derivante dall'abbattimento dello stress psico-fisico.

SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI: Settore Risorse Umane, CUG, Servizio Sistemi Informativi, altri Enti/Istituzioni/Associazioni.

TEMPI E FASI DI ATTUAZIONE: 2025, 2026 e 2027.

RISORSE UMANE DA IMPIEGARE: 1 dipendente del Settore Risorse Umane, Componenti del Comitato Unico di Garanzia.

FONTI FINANZIARIE: Risorse dell'Ente.